

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Azhary et al (2021) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi pada kehidupannya dengan intelegensi untuk menjaga kestabilan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan dan membina hubungan kecerdasan emosional. Sedangkan Menurut Nurzaman & Amalia (2022) *Emotional intelligence is our ability to recognize our emotions and feelings to motivate ourselves, and then to manage them in our personal situation, and in our dealings with others.* Menurut Syarweni (2023) Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri atau perasaan orang lain serta memotivasi diri sendiri agar bisa mengelola emosi dengan baik. Sedangkan Menurut Tleubay et al (2023) *Emotional intelligence is “the capacity to reason about emotions and use emotions to enhance thinking.* Menurut Renaldo et al (2023) *Emotional intelligence encompasses a collection of skills, competencies, and non-cognitive abilities that influence an individual's capacity to effectively navigate and cope with the demands and pressures of their environment.* Dari definisi para ahli diatas, maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Definisi Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1.	2021	Azhary et al	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi pada kehidupannya dengan intelegensi untuk menjaga kestabilan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan dan membina hubungan kecerdasan emosional.
2.	2022	Nurzaman & Amalia	<i>Emotional intelligence is our ability to recognize our emotions and feelings to motivate ourselves, and then to manage them in our personal situation, and in our dealings with others.</i> (Kecerdasan emosional adalah kemampuan kita untuk mengenali emosi dan perasaan kita untuk memotivasi diri kita sendiri, dan kemudian mengelolanya dalam situasi pribadi kita, dan dalam hubungan kita dengan orang lain).
3.	2023	Syarweni	Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri atau perasaan orang lain serta memotivasi diri sendiri agar bisa mengelola emosi dengan baik.
4.	2023	Tleubay et al	<i>Emotional intelligence is “the capacity to reason about emotions and use emotions to enhance thinking.</i> (Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memikirkan emosi dan menggunakan emosi untuk meningkatkan pemikiran).
5	2023	Renaldo et al	<i>Emotional intelligence encompasses a collection of skills, competencies, and non-cognitive abilities that influence an individual's capacity to effectively navigate and cope with the demands and pressures of their environment</i> (Kecerdasan emosional mencakup kumpulan keterampilan, kompetensi, dan non-kognitif kemampuan yang mempengaruhi kapasitas seseorang untuk melakukan hal tersebut menavigasi dan mengatasi tuntutan secara efektif dan tekanan dari lingkungannya).

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa definisi pada tabel 2.1 diatas, maka pendapat menurut Syarweni (2023) yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengelola emosional yang ada pada diri sendiri yaitu mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta memahami makna emosi yang ada pada diri sendiri.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Menurut Goleman dalam muis dan santosa (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, yaitu:

a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna dikemudian hari.

b. Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

2.1.1.3 Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Sebuah analisis tentang kecerdasan emosi terhadap ribuan pria dan wanita menunjukkan bahwa wanita rata-rata lebih sadar tentang emosi yang dimiliki. Artinya kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pria dan wanita berbeda dan wanita lebih mampu mengontrol kondisi emosinya. Wanita lebih mudah bersikap empati, dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, sedangkan pria lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi, dan lebih baik dalam menangani stress. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut Goleman dalam Irawan (2022) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mampu memotivasi diri sendiri
2. Bertahan menghadapi frustrasi
3. Tidak melebih-lebihkan kesenangan
4. Mengatur suasana hati
5. Berempati dan
6. Berdoa

2.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kecerdasan Emosional, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 2
Indikator Kecerdasan Emosional

Azhary et al 2021	Nurzaman & Amalia 2022	Syarweni 2023	Tleubay et al 2023	Renaldo et al 2023
1. Mengenali emosi	1. <i>Intrapersonal skill</i> (Keterampilan Intrapribadi)	1. Kesadaran diri	1. <i>Self awareness</i> (Kesadaran diri)	1. <i>Recognizing self emotions</i> (Mengenali emosi diri)
2. Mengelola emosi	2. <i>Interpersonal Skill</i> (Kemampuan interpersonal)	2. Pengaturan diri	2. <i>Self regulation</i> (Pengaturan diri)	2. <i>Proccesing emotions</i> (Memproses emosi)
3. Memotivasi diri	3. <i>Stress Management</i> (Manajemen stres)	3. Motivasi	3. <i>Social skills</i> (Keterampilan sosial)	3. <i>Self Motivated</i> (Motivasi Diri)
4. Mengenali emosi orang lain	4. <i>Adaptive Ability</i> (Kemampuan Adaptif)	4. Empati	4. <i>Empathy</i> (empati)	4. <i>Recognizing other people's emotions</i> (Mengenali emosi orang lain)
5. Membina hubungan	5. <i>Mood</i> (Suasana hati)	5. Keterampilan Sosial	5. <i>Motivation</i> (Motivasi)	5. <i>Build relationships</i> (Bangun hubungan)

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari indikator-indikator yang diuraikan pada tabel 2.2, penulis memilih indikator kecerdasan emosional menurut Syarweni (2023). Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Syarweni (2023) yaitu:

- a. Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
- b. Pengaturan diri yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- c. Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu
- e. Keterampilan sosial merupakan kemampuan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Ridwanto et al (2019) Beban kerja guru ialah pekerjaan pengajaran yang diberikan oleh guru kepada peserta dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Yuliani et al (2022) *Workload is a concept that emerged due to the limited ability to process information*. Menurut Mulyanto et al (2023) *The workload is a process or activity that must be completed by a worker within a certain period. Workload can be described as the disparity or mismatch between the capabilities or capacities of workers and the demands imposed by the tasks and responsibilities they encounter* (Renaldo et al, 2023). Menurut Nurdin & Samudi (2024) Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari definisi para ahli diatas, maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1.	2019	Ridwanto et al	Beban kerja guru ialah pekerjaan pengajaran yang diberikan oleh guru kepada peserta dengan waktu yang telah ditetapkan
2.	2022	Yuliani et al	<i>Workload is a concept that emerged due to the limited ability to process information</i> . (Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul karena terbatasnya kemampuan dalam mengolah informasi).
3.	2023	Mulyanto et al	<i>The workload is a process or activity that must be completed by a worker within a certain period</i> (Beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu periode tertentu).
4.	2023	Renaldo et al	<i>Workload can be described as the disparity or mismatch between the capabilities or capacities of workers and the demands imposed by the tasks and responsibilities they encounter</i> . (Beban kerja dapat digambarkan sebagai kesenjangan atau ketidaksesuaian antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
			tuntutan yang dibebankan oleh tugas dan tanggung jawab yang mereka hadapi).
5.	2024	Nurdin & Samudi	Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa definisi pada tabel 2.3 diatas, maka pendapat menurut Ridwanto et al (2019) yang digunakan dalam penelitian ini. Dan dapat disimpulkan beban kerja merupakan pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam mahawati et al (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Diantaranya:

1. Faktor Eksternal

Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

1. Tugas

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental

seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggungjawab terhadap tugas.

2. Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akan dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban udara, radiasi, kebisingan, penerangan, tekanan panas dan getaran); lingkungan kerja kimiawi (debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dan berbagai bahan kimia lainnya); lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga); dan lingkungan kerja psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja). Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang.

2. Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja

yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh ahli mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja, kemudian dapat disimpulkan bahwa dalam beban kerja terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja itu sendiri yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sedangkan faktor eksternal beban kerja bersumber dari luar tubuh pekerja dan lebih mengarah kepada situasi dan lingkungan tempat seseorang itu melakukan pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Beban Kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 4
Indikator Beban Kerja

Ridwanto et al 2019	Yuliani et al 2022	Mulyanto et al 2023	Renaldo et al 2023	Nurdin & Samudi 2024
1. Beban waktu (<i>time load</i>)	1. <i>Planning learning</i> (Merencanakan pembelajaran)	1. <i>Target to be achieved</i> (Target yang ingin dicapai)	1. <i>Physical load</i> (Beban fisik)	1. Kondisi kerja
2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	2. <i>Implementing learning</i> (Melaksanakan pembelajaran)	2. <i>Working conditions</i> (Kondisi kerja)	2. <i>Mental Burden</i> (Beban mental)	2. Penggunaan waktu
3. Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>)	3. <i>Evaluating results</i> (Mengevaluasi hasil)	3. <i>Work Standards</i> (Standar kerja)	3. <i>Time load</i> (Beban waktu)	3. Tujuan yang ingin dicapai
			4. <i>Guiding and training</i> (membimbing dan melatih)	

Ridwanto et al 2019	Yuliani et al 2022	Mulyanto et al 2023	Renaldo et al 2023	Nurdin & Samudi 2024
			5. <i>Carrying out additional tasks</i> (Melaksanakan tugas tambahan)	

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator beban kerja menurut Ridwanto et al (2019). Adapun indikator beban kerja menurut Ridwanto et al (2019) yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), merupakan beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan penyelesaian tugas atau pekerjaan.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), merupakan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan misalnya mengajar, menghitung serta melakukan evaluasi nilai hasil belajar peserta didik.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) Beban tekanan psikologis merupakan beban yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, kelelahan, kecemasan dan depresi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Arif et al (2019) *Job satisfaction is the attitude that someone shows in feeling his job*. Sedangkan menurut Sudibjo & Sutarji (2020) *Job satisfaction is an attitude which reflects one's positive and negative feelings toward work, coworkers, and work environments*. Menurut Suyusman (2020) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kecenderungan seseorang apakah merasa suka atau tidak suka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada

pekerjaannya. Sedangkan Menurut Sembiring et al (2021) Kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. *Job satisfaction is an emotional attitude of a person which is described by feeling of being happy and satisfied if its is no difference between what is desirable and the really perception, because the desirable smallest limit has been met for his job* (Yuliani et al, 2022). Dari definisi para ahli diatas, maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 5
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1.	2019	Arif et al	<i>Job satisfaction is the attitude that someone shows in feeling his job</i> (Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya).
2.	2020	Sudibjo & Sutarji	<i>Job satisfaction is an attitude which reflects one's positive and negative feelings toward work, coworkers, and work environments</i> (Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja).
3.	2020	Suyusman et al	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kecenderungan seseorang apakah merasa suka atau tidak suka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada pekerjaannya.
4.	2021	Sembiring et al	Kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan.
5.	2022	Yuliani et al	<i>Job satisfaction is an emotional attitude of a person which is described by feeling of being happy and satisfied if its is no difference between what is desirable and the really perception, because the desirable smallest limit has been met for his job</i> (kepuasan kerja adalah suatu hal yang emosional sikap seseorang yang digambarkan dengan perasaan senang dan puas jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dan apa yang sebenarnya dipersepsikan, karena batas terkecil yang diinginkan telah terpenuhi pekerjaannya).

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Dari beberapa definisi pada tabel 2.5 diatas, maka pendapat menurut Sembiring et al (2021) yang digunakan dalam penelitian dan dapat disimpulkan

kepuasan kerja ialah sikap dan perasaan yang di miliki oleh seorang individu yang tercipta atas perasaan senang dengan pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang menyangkut dengan pekerjaan yang membuat mereka merasa nyaman dan senang menjalani pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan.

Kepuasan kerja dapat ditentukan dengan melihat tingkat karakteristik dari pekerjaan tersebut, apakah memberikan suatu kesempatan bagi seorang individu untuk bisa memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan.

Kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu merupakan hal yang dapat memenuhi harapan yang mereka punya. Suatu harapan yang bisa terpenuhi dapat menggambarkan perbedaan atas apa yang diharapkan dengan apa yang didapat oleh seorang individu dari pekerjaannya. Jika harapan yang dimiliki lebih besar dari hasil yang didapat, seseorang pasti akan merasa tidak puas akan hal itu, dan sebaliknya apabila seseorang mendapatkan nilai yang bermanfaat atas hasil dari harapannya, orang tersebut pasti akan merasa puas dan senang.

3. Pencapaian Nilai.

Kepuasan kerja merupakan suatu hasil atau nilai yang dapat dicapai oleh seorang individu atas apa yang mereka dapat saat bekerja.

4. Keadilan

Setiap individu ingin diberikan perlakuan yang adil dimanapun ia berada, tidak terkecuali di tempat ia bekerja. Keadilan yang diberikan di tempat bekerja tersebut dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi setiap individu.

5. Budaya Organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik di setiap sekolah akan memberikan rasa kepuasan kerja bagi setiap guru

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kepuasan Kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 6
Indikator Kepuasan Kerja

Arif et al 2019	Sudibjo & Sutarji 2020	Suyusman et al 2020	Sembiring et al 2021	Yuliani et al 2022
1.Promotion opportunities (Peluang promosi)	1.Payment (Pembayaran)	1.Kesempatan promosi	1.Pekerjaan	1.Salary (Gaji)
2.Work itself (Pekerjaan itu sendiri)	2.Promotion (Promosi)	2.Rekan kerja	2.Promosi	2.Promotion (Promosi)
3. Salary (Gaji)	3.Coworkers (Rekan kerja)	3.Supervisi	3.Pengawasan	3.Coworkers (Rekan kerja)
4.Co-workers (Rekan kerja)	4.Supervision (Pengawasan)		4.Gaji	4.Superiors (Atasan)
5.Supervision (Pengawasan)	5. the work it self (Pekerjaan itu sendiri)		5.Rekan kerja	5. the job itself (Pekerjaan itu sendiri)

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari indikator-indikator yang diuraikan pada tabel 2.6, maka penulis memilih indikator kepuasan kerja menurut Sembiring et al (2021), adapun kepuasan kerja menurut Sembiring et al (2021) yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan.

2. Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

3. Pengawasan.

Pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

4. Gaji.

Jumlah gaji yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.

5. Rekan Kerja.

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Yusup & Kidam (2019) Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Adapun menurut Maritasari et al (2020), *Teacher's performance is an achievement that the teacher achieved in carrying out their duties or work during a certain period according to the standard competency and criteria set for the job*. Sedangkan Menurut Kartini et al (2020) *Teacher performance is the ability of teachers to carry out learning tasks and shows the existence of an action that is displayed by teachers during carrying out learning activities, and teachers must take responsibility for their guidance students by increasing learning achievement*. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021). *Teacher performance is the teacher's ability and effort in carrying out learning tasks efficiently as well as possible in planning teaching programs, implementing learning activities, and evaluating learning outcomes* (Yuliani et al, 2022). Dari definisi para ahli diatas, maka penulis memaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 7
Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2019	Yusup & Kidam	Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
2.	2020	Maritasari et al	<i>Teacher's performance is an achievement that the teacher achieved in carrying out their duties or work during a certain period according to the standard competency and criteria set for the job</i> (Kinerja guru merupakan suatu prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut).
3.	2020	Kartini et al	<i>Teacher performance is the ability of teachers to carry out learning tasks and shows the existence of an action that is displayed by teachers during carrying out learning activities, and teachers must take responsibility for their guidance students by increasing learning achievement.</i> (Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan menunjukkan adanya suatu tindakan yang ditampilkan guru selama melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan guru harus bertanggung jawab dalam membimbing siswanya dengan meningkatkan prestasi belajar).
4.	2021	Afandi	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.
5.	2022	Yuliani et al	<i>Teacher performance is the teacher's ability and effort in carrying out learning tasks efficiently as well as possible in planning teaching programs, implementing learning activities, and evaluating learning outcomes.</i> (Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efisien sebaik-baiknya dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar).

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Dari beberapa definisi pada tabel 2.7 diatas, maka pendapat menurut Yusup & Kidam (2019) yang digunakan dalam penelitian. Dan dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan pendidikan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Sancoro dan Sugiarti (2022) Secara umum bisa dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja
2. Tanggung jawab terhadap tugas
3. Disiplin dalam menyelesaikan tugas
4. Kepedulian terhadap anak didik
5. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain yaitu;

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal.
3. Sarana dan prasarana, adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.
4. Mekanisme evaluasi dan supervisi
5. Fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada dilingkungan sekolah seperti air bersih, listrik dan kondisi gedung sekolah.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Kinerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 8
Indikator Kinerja

Yusup & Kidam 2019	Maritasari et al 2020	Kartini et al 2020	Afandi 2021	Yuliani et al 2022
1. Kualitas kerja	1. <i>Working with students individually</i> (Bekerja dengan siswa secara individu)	1. <i>Ability to develop lesson plans</i> (Kemampuan mengembangkan rencana pembelajaran)	1. Merencanakan pembelajaran	1. <i>Learning strategis</i> (Strategi pembelajaran)
2. Ketepatan waktu	2. <i>Preparation and planning of learning</i> (Persiapan dan perencanaan pembelajaran)	2. <i>The ability to carry out learning</i> Kemampuan melaksanakan pembelajaran)	2. Melaksanakan pembelajaran	2. <i>Mastery of the material</i> (Penguasaan materi)
3. Inisiatif	3. <i>Utilization of instructional media</i> (Pemanfaatan media pembelajaran)	3. <i>The ability to carry out interpersonal relationships</i> (Kemampuan menjalin hubungan interpersonal)	3. Menilai hasil pembelajaran	3. <i>Classroom management</i> (Manajemen kelas)
4. Kemampuan kerja	4. <i>Involving students in a variety of learning experiences</i> (Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar)	4. <i>The ability to assess learning outcomes</i> (Kemampuan menilai hasil belajar)	4. Membimbing dan melatih peserta didik	4. <i>Teacher communication with students</i> (Komunikasi guru dengan siswa)
5. Komunikasi	5. <i>Active leadership of the teacher</i> (Kepemimpinan aktif guru)	5. <i>Ability to carry out enrichment programs</i> (Kemampuan melaksanakan program pengayaan)	5. Melaksanakan tugas tambahan	5. <i>Teaching techniques</i> (Teknik pengajaran)
		6. <i>Ability to carry out remedial programs</i> (Kemampuan		6. <i>Assessment of student learning outcomes</i>

Yusup & Kidam 2019	Maritasari et al 2020	Kartini <i>et al</i> 2020	Afandi 2021	Yuliani et al 2022
		melaksanakan program perbaikan)		(Penilaian hasil belajar siswa)

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari beberapa indikator yang diuraikan pada tabel 2.8 diatas, penulis memilih indikator menurut Yusup & Kidam (2019). Adapun indikator kinerja menurut Yusup & Kidam (2019) yaitu:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran, yang terdiri atas bahan pelajaran, pengelolaan proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas.
2. Ketepatan waktu, ketepatan waktu berkaitan dengan ketepatan penyelesaian program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Inisiatif dalam kerja. Merupakan kemampuan guru dalam mengelola kelas, proses penggunaan media pembelajaran dikelas.
4. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Untuk menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan, membutuhkan data pendukung, biasanya merujuk pada hasil penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai variabel yang diteliti melalui jurnal yang diperoleh penulis.

Berikut merupakan tabelnya:

Tabel 2. 9
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah menengah atas mekar arum Kabupaten Bandung ISSN: 2828-2531 <i>Bandung Conference Series: Business and Management</i> , Volume 3, No. 1 Tahun 2023 Prama & Frendika	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional saling mempengaruhi cukup signifikan terhadap kinerja guru di SMA Mekar Arum Kabupaten Bandung.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kecerdasan emosional dan kinerja.	Perbedaannya pada tempat penelitian yang dilakukan dan penulis tidak meneliti variabel kecerdasan intelektual
2.	Pengaruh kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja guru matematika E-ISSN: 2655-6464 JUPI TEK, Volume 2, No.1, Tahun 2019 Julita et al	Hasil penelitian menunjukan kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, <i>self efficacy</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i> .	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kecerdasan emosional dan kinerja.	Perbedaannya pada objek penelitian yaitu penulis pada semua guru SMA sedangkan penelitian ini hanya pada Guru Matematika.
3.	Pengaruh Kompetensi kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 Balikpapan ISSN : 2597-503X	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dan Kecerdasan Emosional memberi pengaruh yang signifikan terhadap	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kecerdasan emosional dan kinerja.	Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Kompetensi kepribadian

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Manajerial Bisnis, Volume 4, No.3, Tahun 2021</p> <p>Anggraini</p>	<p>kinerja guru di SMP Negeri 13 Balikpapan.</p>		
4.	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu</p> <p>ISSN : 2963-3524 Jurnal Ilmu perbankan dan keuangan Islam, Volume 1, No.2, Tahun 2019</p> <p>Jalil</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Beban Kerja dan kinerja.</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Stres kerja dan lingkungan kerja</p>
5.	<p>Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru</p> <p>ISSN: 2776-7000 AN-NIDHOM, Volume 5, No.2, Tahun 2020</p> <p>Wahyudin</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Beban Kerja dan kinerja.</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Kesejahteraan guru.</p>

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6.	<p>Pengaruh Beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru</p> <p>ISSN: 2623-2634 MANEGGIO, Volume 3, No.2, Tahun 2020</p> <p>Hasibuan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtdaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Beban Kerja dan kinerja.</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel disiplin kerja dan kompensasi.</p>
7.	<p>Pengaruh <i>servant leadership</i>, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru</p> <p>ISSN: 2461-0550 Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 9, No.2, Tahun 2021</p> <p>Pala'langan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, <i>Servant leadership</i> tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan penelitian ini juga menunjukkan Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja dan kinerja guru.</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel <i>servant leadership</i>, dan disiplin kerja</p>
8.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru</p> <p>ISSN: 2746-0738 Journal of Education Research, Volume 1, No.3, Tahun 2020</p> <p>Widayati et al</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja dan kinerja guru.</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Loyalitas kerja.</p>

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dan penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu		
9.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru</p> <p>ISSN: 2656-8063 Jurnal Ilmu Pendidikan, Volume 4, No.1, Tahun 2022</p> <p>Ratna et al</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dan hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja dan kinerja guru</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.</p>
10.	<p><i>The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University</i></p> <p>ISSN: 2456-4559 <i>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)</i>, Volume 5, No. 5 Tahun 2020</p> <p>Rinny et al</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompensasi parsial tidak mempengaruhi kinerja. Pekerjaan Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel kompensasi dan promosi kerja.</p>

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11.	<p><i>Emotional Intelligence, Workload, and Cyberloafing on Organizational Commitment and Performance of Teachers at the Pelalawan High School Level</i></p> <p>ISSN: 2722-5372 <i>Journal of Applied Business and Technology</i>, Volume 4, No.2 , Tahun 2023</p> <p>Renaldo et al</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Variabel beban kerja yang negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi namun positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kecerdasan emosional, beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel <i>cyberloafing</i> dan komitmen organisasi</p>
12.	<p><i>Workload, Emotional Intelligence, And Intellectual Intelligence On Employee Performance At Maranatha Christian University</i></p> <p>ISSN: 2598-8301 SEIKO : <i>Journal of Management & Business</i>, Volume 6, No.1 Tahun 2023</p> <p>Rahayu et al</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kemudian intelektual kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan semuanya variabel tersebut bersifat simultan dan berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kecerdasan emosional, beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian dan penulis tidak meneliti variabel kecerdasan intelektual</p>
13.	<p><i>The Positive Influence of Satisfaction and Workload on Teachers Performance</i></p> <p>ISSN: 2549-2675 <i>Journal Of Education Research and Evaluation</i>, Volume 6, No.1, Tahun 2022</p> <p>Yuliani et al</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan variabel kepuasan kerja sama pentingnya berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Banda Aceh, secara parsial variabel beban kerja juga demikian mempunyai pengaruh yang sama pentingnya terhadap kinerja guru di SMKN 1 Banda Aceh.</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kepuasan kerja,beban kerja dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya pada tempat penelitian</p>

No	Judul Penelitian / Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
14.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sultra ISSN: 3025-1192 NERACA, Volume 1, No.2, Tahun 2023 Juswati et al	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Penelitian terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Perbedaannya pada tempat penelitian yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatarbelakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini peneliti menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menghubungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan pendidikan. Kinerja guru yang baik menunjukkan bahwa guru mampu memenuhi tujuan kinerja yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan sekolah. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kualitas, ketepatan waktu, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Di SMA YAPI Al-Husaeni, kinerja guru yang dipenuhi berupa guru mampu menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik, menyelesaikan perangkat pembelajaran tepat waktu, menjaga kelas tetap kondusif selama pembelajaran serta memberikan kesempatan bertanya untuk siswa terkait materi yang dijelaskan, namun guru masih belum mampu menggunakan pendekatan, metode, dan media yang bervariasi dalam pembelajaran sehingga berakibat pada menurunnya kinerja guru tersebut. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah harus bisa melihat kebutuhan dari masing-masing individu yang bekerja. Ada beberapa hal yang dapat mewujudkan hal tersebut antara lain guru dapat menggunakan kecerdasan emosional mereka, beban kerja dan kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola emosional yang ada pada diri sendiri yaitu mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta memahami makna emosi yang ada pada diri sendiri. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Di SMA YAPI Al-Husaeni, kecerdasan emosional guru yang dipenuhi berupa guru dapat mengetahui perasaan dirinya sendiri, guru memiliki semangat yang baik, guru memiliki empati terhadap rekan kerja, dan guru dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, namun sebagian guru masih belum mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga akan menurunkan kinerja guru tersebut.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja ialah beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru,

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi timbulnya beban kerja diantaranya beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Di SMA YAPI Al-Husaeni, beban kerja yang dipenuhi berupa guru mampu melakukan usaha ekstra untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan guru siap ketika diberikan tugas tambahan yang bukan bidang keahliannya, namun guru belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Kemudian kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang di miliki oleh seorang individu yang tercipta atas perasaan senang dengan pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang menyangkut dengan pekerjaan yang membuat mereka merasa nyaman dan senang menjalani pekerjaan. Kepuasan kerja akan terjadi Ketika seseorang merasa senang akan apa yang sedang didapatkannya. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, promosi, pengawas, gaji dan rekan kerja. Di SMA YAPI Al-Husaeni, kepuasan kerja yang dipenuhi berupa pekerjaan yang sesuai dengan keinginan guru, semua guru diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi, gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban dan suasana kekeluargaan antara rekan kerja terjalin dengan baik. Namun dari sisi pengawas masih kurang sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan kerja guru.

Sehingga pengaruh kinerja terhadap kecerdasan emosional, beban kerja, dan kepuasan kerja bisa sangat kompleks. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional seseorang, tingkat beban kerja yang mereka alami, dan tingkat kepuasan kerja mereka. Misalnya, tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu seseorang mengelola stres dan konflik di tempat kerja, yang pada

gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Namun, tingkat beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja dan kepuasan kerja, terlepas dari tingkat kecerdasan emosional seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dikatakan Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

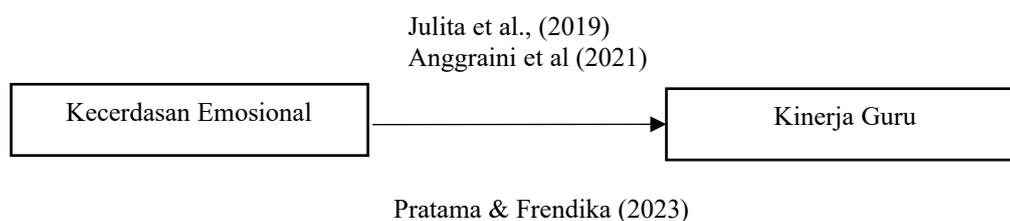
Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan kerja, variabel Dependen yaitu Kinerja.

2.2.1.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Menurut Julita et al., (2019) Penelitian pada Guru Matematika SMP Negeri 2 Kota Bengkulu, yang menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Pernyataan yang memperkuat teori bahwa kecerdasan emosional (kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, pemahaman, dan keterampilan sosial) secara signifikan mempengaruhi efisiensi kerja dan keberhasilan operasional. Upaya peningkatan kecerdasan emosional guru misalnya dengan melalui pelatihan guru. Adapun menurut Anggraini et al (2021) penelitian pada guru di SMP Negeri 13 Balikpapan menunjukkan hasil kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 13 Balikpapan. Adapun menurut Pratama & Frendika (2023) Penelitian pada Guru SMA Mekar Arum Kabupaten Bandung, menunjukkan hasil

bahwa pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh positif yang signifikan di SMA Mekar Arum Kabupaten Bandung. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki maka, kinerja guru di SMA Mekar Arum-pun akan semakin baik pula.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional digambarkan sebagai berikut:

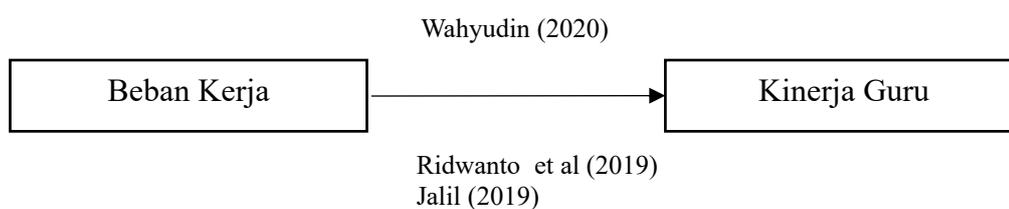


Gambar 2. 1
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

2.2.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Wahyudin (2020) Penelitian pada Guru SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang. Hal ini berarti semakin efektif beban kerja guru yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tidak efektifnya beban kerja guru maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru. Adapun menurut Ridwanto et al (2019) Penelitian pada guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara menunjukkan hasil bahwa Beban kerja guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara. Adapun menurut Jalil (2019) penelitian pada MAN 2 Kota Palu, menunjukkan hasil bahwa secara

parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru MAN 2 Kota Palu, hal disebabkan karena tingginya beban kerja guru dalam tugasnya. Kondisi ini terjadi disebabkan karena volume tugas yang harus dikerjakan guru melebihi batas kemampuannya. Dimana sebagian guru di MAN 2 Kota Palu memiliki peran Ganda sebagai tenaga pengajar, wali kelas dan pembina untuk berbagai jenis kegiatan yang ada disekolah.

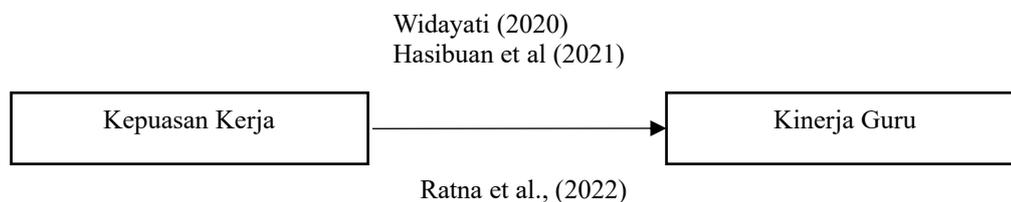


Gambar 2. 2
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

2.2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Widayati et al., (2020) Penelitian pada guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kepuasan kerja guru yang diperoleh melalui kegiatan pembelajaran dengan melakukan pengukuran dan penilaian terhadap hasil kegiatan pembelajaran. Adapun menurut Hasibuan et al (2021) penelitian pada guru di SMA YPI Amir Hamzah Medan menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Adapun menurut Ratna et al., (2022) penelitian pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap

kinerja guru. Ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang akan membuat kinerja guru meningkat hal ini dapat dilihat bahwa semakin merasa nyaman dan guru merasa puas tentunya akan meningkatkan kinerja guru.



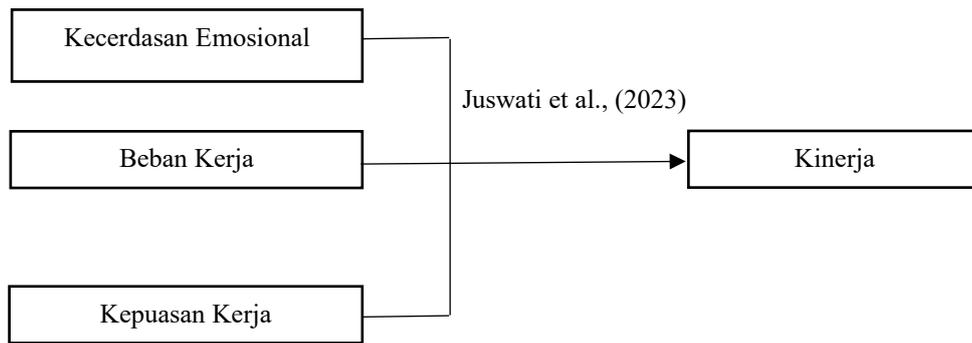
Gambar 2. 3

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

2.2.1.4 Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan

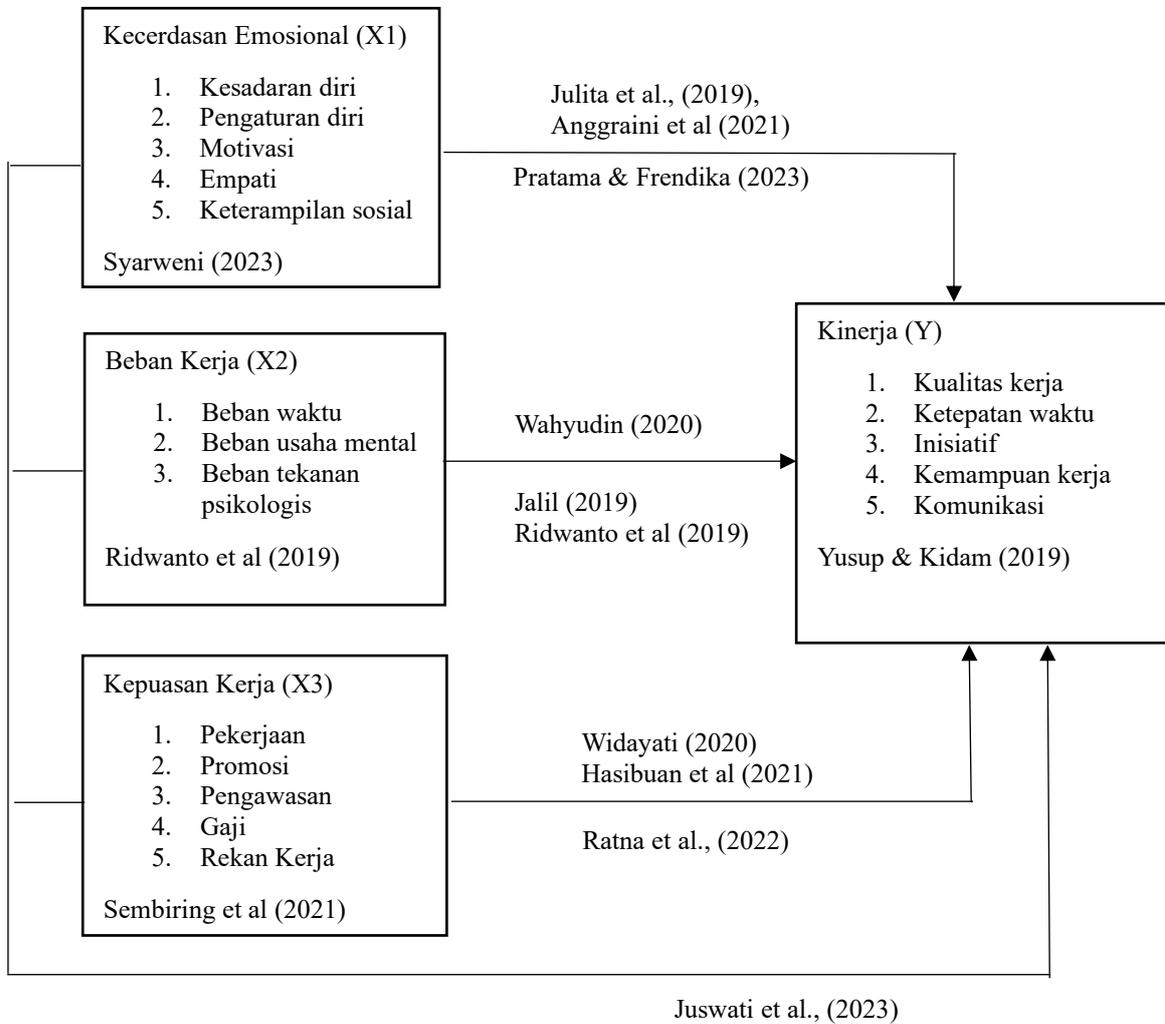
Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Juswati et al., (2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa jika Beban Kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan rendah, tetapi tidak signifikan sebaliknya jika beban kerja rendah, maka kinerja pegawai akan tinggi/baik tetapi peningkatannya tidak signifikan. Kepuasan Kerja berpengaruh dominan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.



Gambar 2. 4
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berikut merupakan gambar paradigma dalam penelitian ini:



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masala penelitian.

H1: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.

H4: Diduga Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMA YAPI Al-Husaeni.